

人権の啓発

人権啓発の取組み

基本的な考え方

人権問題に対して正しい理解と認識を持ち、あらゆる場において常に相手を思いやる心を持って行動できる職員の育成に努めています。1986年に「第一生命の人権宣言(人権宣言3本の柱)」を制定しました。また、役職員の「行動規範」に人権に関わる内容を記載し、職員の人権意識の向上に努めています。

人権宣言3本の柱

- 1 第一生命は基本的人権を尊重し、法の下に自由と平等と相互扶助の心の育成に努めます。
- 2 第一生命は企業人である前に立派な社会人である職員の創造に努めます。
- 3 第一生命は企業の社会的責任を正しく理解し行動できる人材の教育に努めます。

行動規範

- 人権問題全般について正しい理解と認識を深め、基本的人権を尊重して日常業務を遂行する。
- 性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がい等を理由として差別しない。
- セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントは行わない。また、他人のこれらの行為を見逃さない。

推進体制

本社に役員・部長・課長で構成する人権啓発推進本部を置くとともに、すべての部・支社に人権啓発委員を配置し、全社の人権啓発を推進しています。

■ 人権啓発推進体制 2014年4月現在

- 人権啓発推進本部長(人事部管掌役員)
- 理事(関連本社部長等 26人)
- 事務局(関連本社課長等 21人)

人権啓発研修

人権問題を正しく理解し認識を深めて、日常の活動につなげていくためには、地道な研修の繰り返しが必要であるとの認識のもと、人権啓発に取り組んでいます。

2013年度は、全職員対象の所属別研修をはじめ、人権啓発委員研修、新入職員研修などにおいて、「同和問題」「障がい者理解」「ハラスメント防止」を中心に研修を実施しました。また、管理職人権啓発研修では近畿大学教授北口末広氏に「企業経営と人権～今日の社会状況を踏まえて～」と題し講演いただきました。



管理職人権啓発研修(日比谷本社)
北口末広氏

■ 人権啓発研修

| 実施月 | 研修名 | 参加者数 |
|-----------|-------------------|-----------------|
| 2013年4月 | 基幹職入社研修 | 149人 |
| 2013年4月 | 機関経営職候補生入社研修 | 45人 |
| 2013年5・6月 | 人権啓発委員研修 | 278人 |
| 2013年5月 | 新任部長研修 | 58人 |
| 2013年5月 | 新任管理職研修 | 150人 |
| 2013年5月 | 新任アシスタントマネジャー研修 | 157人 |
| 2013年6月 | 子会社等人権担当者研修 | 33人 |
| 2014年1月 | 管理職人権啓発研修 | 1,258人(出向者252人) |
| 2014年3月 | 新任副支社長、CS推進統括部長研修 | 36人 |
| 2014年3月 | 新規営業オフィス担当オフィス長研修 | 95人 |
| 年3回 | 所属別人権研修 | 全職員 |

■ 社外活動

当社は「東京人権啓発企業連絡会」に加盟するとともに、行政・諸団体が開催する研修会等に積極的に参加し、社内の人権啓発の取組みに役立てています。

■ セクハラ・パワハラ防止への取組み

所属別人権研修など諸人権研修において「セクハラ防止」「パワハラ防止」研修を実施し、未然防止に努めています。

また、全役職員が携帯する「ビジョン&ルール」や各種マニュアルに、セクハラ・パワハラ防止の方針・取組みおよび相談受付窓口を掲載し、周知を図っています。

特にセクハラ相談窓口には女性担当者3人を配置して、安心して相談できる体制を整え、迅速かつ適切な対応を行っています。

また、相談者等のプライバシーの保護の徹底と相談・協力等を理由に不利益な取扱いを受けることのない旨定め、周知・啓発しています。

人財育成

| | | | | |
|-----------|-------|----------|------|------|
| 生涯設計デザイナー | 総合営業職 | 機関経営職候補生 | 指導者層 | 内勤職員 |
|-----------|-------|----------|------|------|

生涯設計デザイナー

育成方針

経営理念である、お客さま第一主義「一生涯のパートナー」に基づき、「様々な知識を有し、適切なコンサルティングができる生涯設計デザイナー」、「お客さまの視点に立ち、末永くお客さまに寄り添うことができる生涯設計デザイナー」の育成に取り組んでいます。
 高い知識やスキルをもった職員の育成が、競争力や生産性向上の源泉であり、高度な専門知識や周辺知識の習得、人間力向上に向けた教育を展開するために、育成計画・組織体制・指導スタッフの充実を図っています。

5年間育成プログラム

お客さまにご満足いただけるコンサルティングをご提供できるよう、人材育成のプログラム・組織体制・指導者層の能力開発の充実に取り組んでいます。
 また、市場の特性にあわせた活動指導により、人材とマーケットを結びつける仕組みと運営を強化するとともに、販売成果基準に加え、ご契約後のサービス、社外資格等も評価する体系とし、お役に立てる割合を一層高める取組みを継続しています。
 入社後2年間は育成期間と位置付け、入社初期には、専門の育成組織等で集中的に教育し、その後、集合研修、日常教育・OJT、eラーニングなどを組合せ、2年間にわたる育成プログラムに沿って、職員育成に取り組んでいます。
 さらに、2年間育成プログラム修了後も、5年目までのフォロー体制を整え、長期にわたって在籍続ける職員育成体制としています。



拡大図を開く

「初期集中教育期間」以後の継続教育

実践研修室等での初期集中教育修了後は、知識・スキルのさらなるレベルアップに向け、本社・支社・営業オフィスが一体となって教育します。支社における集合研修では、知識・スキル研修に加え、お客さま視点に立ったコンサルティング型営業の好取組をお互いに共有し、営業活動のレベルアップに役立っています。

また、営業オフィスでは、指導者層による日常教育やOJTに加え、当社独自のチーム制による「協力し合いながら共に成長する」というボトムアップの取組みが教育効果を押し上げています。

3年目以降も、研修テーマや対象者をより細分化し、生涯設計デザイナーのレベルや活動基盤などにより、一人ひとりの育成方針に基づいた層別教育を軸に教育体系を確立しています。

さらに、2014年度からはビデオライブラリ・eラーニングの仕組みを活用し、2～3年目生涯設計デザイナーを対象として、コンサルティングスキル・コミュニケーションスキルの向上を目指す「生涯設計カレッジ」、指導者層・生涯設計デザイナー全職員を対象として、幅広い知識と教養の定着を図る「生涯設計オープンカレッジ」を実施しています。

| | ご契約時 | ご契約期間中 | お支払時 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 当社独自カリキュラム | お客さまニーズを踏まえた商品教育 <ul style="list-style-type: none"> ●主力商品 ●医療関係特約 ●個人年金 等 | お客さまへの情報提供の教育 <ul style="list-style-type: none"> ●“安心の定期点検”の実施 ●ご契約者オールコンタクト活動による情報提供 ●更新を迎えるお客さまへの対応 ●ご契約お手続き完了点検を通じた情報提供 等 | 適切な保険金等のお支払いのための教育 <ul style="list-style-type: none"> ●お申出受付時の基本対応 ●ご請求手続き時の注意事項 ●基本のお支払事由 等 |
| | ビジネスマナー・コンサルティングの基本 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●ビジネスマナー ●ホスピタリティ ●社会保障制度等を踏まえたコンサルティング 等 | | |
| 生命保険協会標準カリキュラム | 適正な保険募集 | | 保険金支払い等のアフターサービス |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●重要な事項の説明 ●ご意向の確認 ●新契約手続き時の留意点 ●募集時の禁止行為 ●募集資料の取扱い等 | | <ul style="list-style-type: none"> ●アフターサービスの重要性 ●保全手続き時の留意点 ●適切な保険金のお支払い ●お客さまからの苦情への対応 等 |
| | 情報資産保護 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ●個人情報の取扱い 等 | | |
| | コンプライアンス | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンスの重要性 ●生命保険募集人が遵守すべき法令の概要 ●法令上の禁止行為 等 | | | |

人財育成

生涯設計デザイナー

総合営業職

機関経営職候補生

指導者層

内勤職員

総合営業職

「総合営業職」制度はコンサルティング営業のスペシャリストを育成し、「一生涯のパートナー」として、「生涯設計」の質を高めていくことを目的に設立されました。主に、企業や官公庁にお勤めの方々を対象に、お客さまとフェイス・トゥ・フェイスでコミュニケーションを深めながら、コンサルティングを行い、お客さま一人ひとりに最適な商品やサービスを提供しています。

当社では、総合営業職に対して幅広い知識やスキルを身につける教育体制を整え、入社1年目を基礎知識習得期間、2年目を提案力強化期間、3年目を自己キャリア形成期間と位置づけ、4年目以降はコンサルティング営業のスペシャリストまたは指導者を目指し、段階的に能力向上を図っています。また、集合研修やOJTにより、一人ひとりのキャリアビジョンの実現に向け教育・支援を行うとともに、生命保険に関する資格の取得においても能力向上に向けて推奨しています。



人財育成

生涯設計デザイナー

総合営業職

機関経営職候補生

指導者層

内勤職員

○ 機関経営職候補生

機関経営職候補生は、5年間の特別な育成カリキュラムにおいて、「経営能力」や「対人折衝力」など、拠点長として必要な多くの知識・経験を積みます。育成期間修了後は生涯設計デザイナー育成のプロフェッショナルであるオフィス長として各営業拠点のマネジメントを担当し、さまざまな経験を積みながら営業部長、支社長と、規模・難易度ともに上のステージへとキャリアステップしていきます。マーケット開拓のエキスパートとして販売戦略の立案や、生涯設計デザイナーに幅広い販売指導ができる力強い拠点長を育成するため、日々能力開発を進めています。



機関経営職候補生の研修風景

人財育成

生涯設計デザイナー

総合営業職

機関経営職候補生

指導者層

内勤職員

○ 指導者層

生涯設計デザイナーの人財育成の直接的な担い手である指導者層(オフィス長・オフィストレーナー)の能力開発に、本社・支社が一体となって取り組んでいます。

特に、生命保険関連の幅広い知識を身につけ、お客さまにとってお役に立つ役割を高めるとともに、対人スキルの向上、さらにはマネジメント力強化を図るべく、定例的なスキルアップ・ベンチマーキングの場(「指導カスキルアップ研究会」「オフィストレーナー研修」など)を設け、指導者層の育成力向上を図っています。

また、指導者層育成にあたっては、支社長主導による教育、本社支援プログラムとの一体運営を強化し、次世代を担う指導者層作りに取り組んでいます。

人財育成

生涯設計デザイナー

総合営業職

機関経営職候補生

指導者層

内勤職員

内勤職員

育成方針

当社グループにとって最も重要な経営資源は「人財」であり、今後更なる飛躍を遂げるためには、あらゆる分野で人財力を高める必要があります。当社では「プロフェッショナル&チームワーク」を人財育成方針の最上位概念とし、プロフェッショナル＝個人の働き方変革、チームワーク＝組織力強化を目指しています。「プロフェッショナル」に向けては、一人ひとりが自身の働き方を見直し、収益や付加価値の向上に向けて変革を推進し、意思決定を行える人財になることを目指します。「チームワーク」に向けては、組織の成長や全社最適を意識した新たな価値創造に向け、上司・部下間、部内・部門間の連携の強化を図っていきます。



拡大図を開く

「プロフェッショナル」への取組み

【働き方変革】

職員一人ひとりが上位のステップを意識したチャレンジング目標の設定を行い、中間・期末の振り返り面談、日々の対話・指導を通して、継続的にPDCAサイクルを廻し、個々人の行動レベルを引き上げています。

【次世代リーダー育成】

次世代リーダー候補を部門内、全社で共有し、戦略的なローテーションやOff-JT、OJTの組み合わせにより育成を行っていきます。

「チームワーク」への取組み

当社では経営資源である「人財」の育成に対して全社を挙げて取り組んでいます。具体的な取組みの一つとして、マネジャー層職務の重点課題として部下育成を明確化すると共に、育成機会・育成責任を付与するスーパーバイザー制度を新たに設けました。また、育成ノウハウを収集・標準化したものをコミュニケーションハンドブックにまとめ、共有することで全社の育成体制強化を図っています。

グローバル人材育成

当社では成長分野である海外事業をさらにバリューアップし、グローバル企業としての確固たる地位を築いていくために、グローバル人材育成に力を入れています。

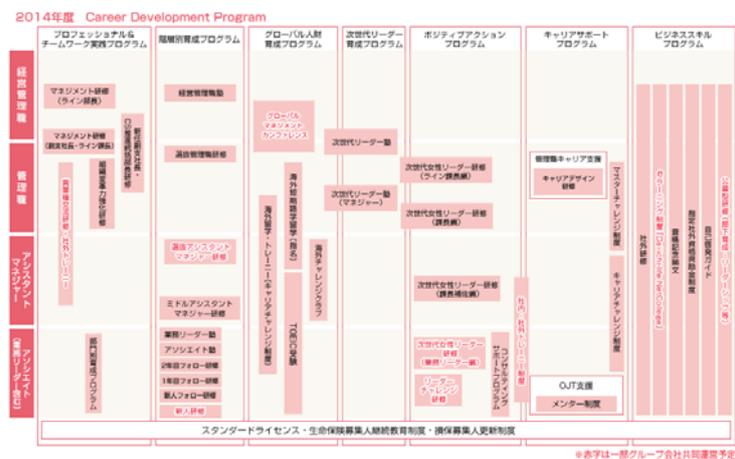
具体的取組みとして、海外トレーニー・海外留学の取組みに加え、若手層を対象に「海外チャレンジクラブ」として、ネイティブスピーカー講師を招いた語学力・異文化理解強化プログラムを実施しています。また、eラーニングではオンライン英会話などの語学プログラムを充実させることで、語学力・異文化理解力の底上げを図っています。



海外チャレンジクラブの様子

CDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)

当社では、OFF-JT制度を「CDP: キャリア・ディベロップメント・プログラム」として体系化し、全職員が働き方変革の実現および自己の成長を図るための制度を用意しています。対象者のみの集合研修だけではなく、自身のスキルや必要性に応じた公募型の研修や自宅にて学習ができるeラーニング制度も準備しています。



[拡大図を開く](#)

| プログラム | プログラム内容 | 主な取組内容 |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| プロフェッショナル&チームワーク実践プログラム | DSR経営の理解と浸透、働き方の変革、所属におけるマネジメント強化等を推進するための取組みです。 | <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント研修 ・組織変革力強化研修 |
| 階層別育成プログラム | 各階層での求められる役割の理解を深め、自身の強み・弱みを把握することを通じた人財価値向上への取組みです。 | <ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修 |
| グローバル人財育成プログラム | 成長戦略の一翼を担う海外事業を積極的に展開し、グローバル企業としての確固たる地位を築いていくための、グローバル人財の育成に向けた取組みです。 | <ul style="list-style-type: none"> ・グローバルマネジメントカンファレンス ・海外チャレンジクラブ ・TOEIC受験 ・海外留学・トレーニー (キャリアチャレンジ制度) |
| 次世代リーダー育成プログラム | 次世代の経営リーダーを担う人財を育成するための取組みです。 | <ul style="list-style-type: none"> ・次世代リーダー塾 ・次世代女性リーダー研修 |
| ポジティブアクションプログラム | さらなる女性の活躍推進に向けて、キャリアアップを目指す女性職員を支援するための取組みです。 | <ul style="list-style-type: none"> ・次世代女性リーダー研修 ・リーダーチャレンジ研修 ・コンサルティングサポートプログラム |
| キャリアサポートプログラム | 職員が自律的にキャリアビジョンを描き、より付加価値の高い新たな職務へのチャレンジを支援する取組みです。 | <ul style="list-style-type: none"> ・社内外トレーニー制度 ・キャリアチャレンジ制度 ・メンター制度 |
| ビジネススキルプログラム | 金融ビジネスパーソンとしての基礎力を向上させるために、公募制による自己研鑽を支援する取組みです。 | <ul style="list-style-type: none"> ・eラーニング制度 ・蒼梧記念論文 ・公募型研修 |

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

女性活躍推進

障がい者の活躍

グローバル・ダイ
バーシティ

ワーク・ライフ・バラ
ンス

基本的な考え方

ダイバーシティ&インクルージョンの考え方

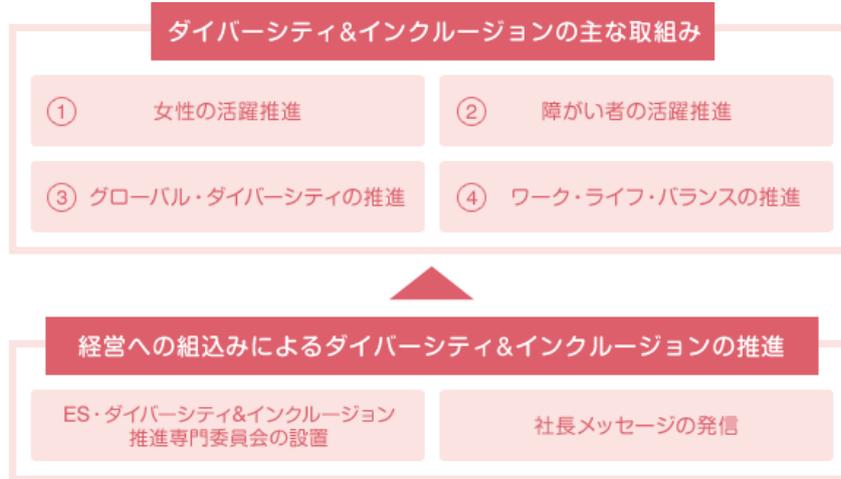
当社は、「一生涯のパートナー」を実践していくうえで、企業行動原則「DSR憲章」を、第一生命グループの全従業員で共有しながら、DSR経営の実践によって、グループビジョンである「いちばん、人を考える会社になる。」ことを目指します。このように、新しい価値を創造していくうえでは、さまざまな個性の活躍がベースになりますが、「多様性(ダイバーシティ)」をお互いに「受容(インクルージョン)」することで、組織全体として新たな価値を創造していくことが重要と考えます。

当社は、「ダイバーシティ&インクルージョン」の実現に向けて、多様な人財が活躍できる環境づくりを推進しています。



ダイバーシティ&インクルージョン推進への主な取組み

当社では、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みを経営に組み込むことで、役職員の意識改革・風土改革を推進しています。



■ ES・ダイバーシティ&インクルージョン推進専門委員会の設置

人事担当役員を委員長とする「ES・ダイバーシティ&インクルージョン推進専門委員会」を設置し、ダイバーシティ&インクルージョン推進に関する指標の進捗状況を検証のうえ、取組みにPDCAを回しています。「ES・ダイバーシティ&インクルージョン推進専門委員会」の内容は、社長を委員長とする「DSR推進委員会」にて全役員に報告・共有化され、また社内イントラネットで全職員にも公開されます。

■ 社長メッセージの発信

社内イントラネット（ネットワーク社長室）などを通じて、ダイバーシティ&インクルージョン推進について社長からのメッセージを定期的に発信しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

女性活躍推進

障がい者の活躍

グローバル・ダイ
バーシティ

ワーク・ライフ・バラ
ンス

女性活躍推進

推進状況

「ダイバーシティ&インクルージョン」の取組みのうち、中でも職員の多くを占める女性職員が活躍できるよう、意識改革や育成体系の充実に取り組んでいます。

中期経営計画(2013~2015年度)では、2016年に女性管理職比率を20%とすることを目標に掲げて、生涯設計デザイナー・内勤職員問わず、さまざまな取組みを行っています。

この結果、2014年4月1日付で、当社初の女性補佐役(担当執行役員を補佐する位置づけ)が誕生するとともに、新規管理職登用者のうち3割が女性となりました。また、全国1,200カ所を超える営業オフィスのうち、4割以上の営業オフィスで女性組織長が活躍しています。

女性管理職の登用実績(2014年4月1日時点)

| 職位 | 2013年4月 | | 2014年4月 | |
|---------------|---------|---------|---------|---------|
| | 女性人数(名) | 女性比率(%) | 女性人数(名) | 女性比率(%) |
| 管理職(課長相当職※)以上 | 632 | 16.8 | 667 | 18.4 |

※支配人・補佐役、部長・支社長、課長・営業部長・オフィス長等

生涯設計デザイナーへの取組み

生涯設計デザイナーに対しては、それぞれの適性とキャリアビジョンにあわせた2つのキャリアコース(プロフェッショナルコース・マネジメントコース)を設定し、女性が活躍できるフィールドを拡大しています。

【プロフェッショナルコース】(コンサルティング営業のプロフェッショナル)

お客さまに高度なコンサルティング提案を行い、高品質なアフターサービスを提供できるコンサルティング営業のプロフェッショナルを育成しています。

【マネジメントコース】(指導者・管理者としてのマネジメント職務)

生涯設計デザイナーの新人育成から営業オフィス経営、更に支社経営といったマネジメントのキャリアステップを明示することで、指導者・管理者としてのマネジメント職務の頂点を目指す女性を早期に育成しています。

また、キャリアアップの過程において、各層別に本社集合研修を実施し知識・技術の習得と共に上位職位・資格への意識付けを行い、管理職候補となる指導者層に登用する人財の育成に取り組んでいます。

▶ 人財育成プログラムの詳細はこちら

内勤職員への取組み

全エリア職員の人財価値向上に向けた取組み

- より付加価値の高い目標に取り組むことで、職務の多様化と高レベルの高度化を目指す。

次世代女性リーダーのパイプライン強化

次世代女性リーダーとして相応しい人財へ積極的に育成し、上位職への登用を促進する

- 各部門、所属のOJTによる育成強化
- 能力開発体系の強化
- 社内外ネットワークの構築・強化

管理職・経営管理職の登用

女性職員の大半を占めるエリア職員(特に従来事務・サポート業務に就くことが多かった地域限定型職員)に対して、成長戦略に直結した課題に挑戦し成果を挙げていくこと(職務の多様化)、それを実現するために行動を高度化させること(働き方変革)を継続的に取組んできた結果、女性活躍推進について一定の成果を挙げて参りました。職務の多様化と行動の高度化取組みを継続しつつ、2014年度はグローバル職員同様に、より付加価値の高い個人目標を設定し、エリア職員一人ひとりが成長戦略に直結した課題に挑戦しています。

また、次世代女性リーダー育成と上位職位への登用促進に向け以下の取組みを強化しています。

■ 各部門・所属のOJTによる育成の強化

部門ごとに個別の育成計画を策定し、登用に向けて必要とされる業務経験を明確にし、適切な業務付与や職務経験を通じて担当業務範囲を広げるための育成を推進しています。また、部門横断で行う勉強会等にも取組んでいます。

■ 能力開発体系の強化

ポジティブアクションプログラムとして、キャリアアップを目指す女性職員を応援する階層別研修プログラムがあります。ポジティブアクションプログラムにおいては、ロールモデルの提示や、各階層ごとに求められる知識やスキルの獲得及びモチベーションや意識の向上を目指しています。その他、キャリアサポートプログラムとして、社内外トレーニー制度があります。社外トレーニー先には金融業界のみならず他業界も含まれ、視野の拡大、意識改革やモチベーションアップに繋がっています。

<ポジティブアクションプログラムの概要>

次世代女性リーダー研修(ライン課長編)

質の高いMBA公開講座に参加し、スキルを養うとともに、執行役員によるメンタリングを実施し、直接経営層から学ぶ機会を得ることによる、経営目線への引き上げ、経営に携わる意識を醸成します。

次世代女性リーダー研修(課長編)

計5回の集合研修を通じ、管理職としての原理原則を改めて学び、ミドルマネジメントに求められる視点・コミュニケーションスキルを強化、さらにマーケティング等の基本を学び、事業を経営的な視線で捉える感覚を養います。

最終アウトプットとして、経営層へ事業に対しての問題意識をプレゼンすることにより成長した姿を披露します。

次世代女性リーダー研修(課長補佐編)

アセスメント研修を含めた計3回の集合研修を通じ、キャリアプランの形成、上位職位への意識を醸成するとともに、人を介して成果を出すマネジメントを理解します。マネジメントに関するアクションプランをたて、上司と振り返りながらマネジメントを意識した行動を習得させるとともに、組織マネジメントと人材マネジメントの両方のスキルを習得し管理職としての土台を形成します。

次世代女性リーダー研修(業務リーダー編)

上位職位へ意識を醸成するとともに、役付層に求められる部分最適ではなく全社最適で物事を捉える組織視点での課題発見および課題解決力を強化します。

組織で成果をあげるための周囲を巻き込むコミュニケーション手法を習得し、意識や意欲を向上させます。

リーダーチャレンジ研修

業務リーダーに求められる役割を理解し、業務を広い視野で捉える必要性を理解します。

ロジカルシンキングのフレームワークを実践することで、自身の考えを整理し、理由や根拠を明確にしたうえで説明を行うスキルを身につけます。

■ 社内外ネットワークの構築・強化

社内ネットワーク構築に向けて、女性部長の会(Daiichi Women's Executive Leaders (D-WEL))を発足し、経験に基づく情報の共有や交流を通じた個人の成長の場とするほか、メンバーには、ロールモデルとして次世代女性リーダーの育成支援の一端を担うことを目的として、階層別研修や部門勉強会等での講師を務めてもらっています。

また、社外ネットワーク構築に向けて、各種異業種交流会や女性リーダー育成に向けた社外研修への積極的に参加しています。



女性部長の会:
Daiichi Women's Executive Leaders (D-WEL)

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

女性活躍推進

障がい者の活躍

グローバル・ダイ
バーシティ

ワーク・ライフ・バラ
ンス

○ 障がい者の活躍

当社では、障がい者の積極的な採用を進めるだけでなく、入社後のフォロー面談、人権研修による障がい者理解などを通じて、働きやすい環境整備に取組み、ノーマライゼーション※の実現を目指しています。障がい者雇用率は、2014年6月時点で2.16%、909人が全国で活躍しています。

※ノーマライゼーションとは…障がいのある人もない人も社会の一員として、お互いを尊重し、支え合いながら、地域の中で共に生活する社会こそ当然の社会であるという理念

■ 第一生命チャレンジド株式会社の取組み

第一生命チャレンジドは、2006年8月に設立され、知的障がいや精神障がいのある職員を中心に、印刷・書類発送・清掃・ランドリー・喫茶などの幅広い業務を行っています。

現在では、100名を超える障がいのある職員を中心に、総勢150名以上の職員が働いています。

第一生命チャレンジドは、主体性を発揮する、チャレンジする、長所を活かす取組みによって、職員一人ひとりのプロ意識を醸成しています。



田端事業部の書類発送グループでは、第一生命コンタクトセンター統括部と第一生命チャレンジドの職員が同じフロアで一体となって働いています。また、喫茶事業部が運営する日比谷本社1階の「DLカフェ」は、2012年11月にオープンし、たくさんのお客さまにご利用いただいています。

障がいがあるからと業務を限定することなく、レジ業務や取引先への訪問、お客さまとの電話など、どんな業務にもチャレンジし個人のモチベーションを高め、成長につながっています。

2014年3月15日、21日の「アビリンピック(東京都)」では、1名が喫茶サービス部門で金賞、1名がビルクリーニング部門で銅賞を獲得しました。喫茶サービス部門の金賞は、昨年度に引き続き2年連続での受賞となります。

※アビリンピックとは…障がいのある方々が日々職場などで培った技能を競う大会。職業能力向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障がいのある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的としている。



こうした第一生命チャレンジドの取組みは、2009年10月1日に、生命保険業界(子会社を含む)では初めて厚生労働省の障がい者雇用優良企業※に認証されました。

※ ハートフル・リボン・マークのコンセプト



障がい者・企業・社会を表す3本のリボンを結び合わせることで強い絆によるノーマライゼーションの実現を表しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

女性活躍推進

障がい者の活躍

グローバル・ダイ
バーシティ

ワーク・ライフ・バラ
ンス

○ グローバル・ダイバーシティ

グローバル・マネジメント・カンファレンスの開催

当社グループ全体の国際競争力の強化に向け、国内外幹部クラスの交流・育成の場、「グローバル・マネジメント・カンファレンス」を開催しました。当カンファレンスは海外グループ企業の参加者とともに、「ERM」など各種共通テーマに沿った各社の取組発表、ディスカッションなどを通じ、第一生命グループシナジー創出とグループ経営に資する人財の育成に取り組んでいます。



グローバル・マネジメント・カンファレンス

留学生の採用

「積極的な人財のグローバル化」を目指し、外国人留学生の新卒採用を行っています。外国人留学生の採用を通じて、多様な文化や価値観を持つ人財が職場の中で協働していくことで、当グループの国際競争力および組織の向上につながると考えています。

<その他の取組み>

- 海外チャレンジクラブ（語学力、異文化理解力向上研修）
- 海外留学・海外トレーニングへの派遣 等

ダイバーシティ&インクルージョン

- 基本的な考え方
- 女性活躍推進
- 障がい者の活躍
- グローバル・ダイバーシティ
- ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス

当社は、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた環境を整えるため、ファミリーフレンドリー制度の充実と、ワークスタイルの変革に向けた取組みを2本柱としてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。



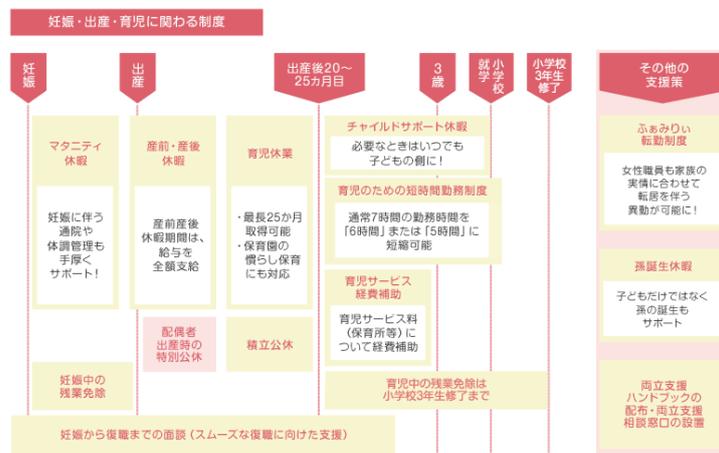
ファミリーフレンドリー(仕事と家庭の両立支援)制度の充実

当社では、女性がさまざまなライフイベント(妊娠・出産・育児等)や介護などを行いながら、安心して働き続けることができるよう、両立支援制度を充実させています。また、当社では次世代育成支援対策推進法による行動計画の取組みが認められ、これまでに4回(2007年、2009年、2011年、2013年)「くるみんマーク」(次世代認定マーク)を取得しています。



一般事業主行動計画(2013-2014年)

- 男性の育児休業取得率の向上と男女ともに子育てしやすい職場風土を目指します。
- 年次有給休暇取得促進と柔軟な働き方の推進に取組み、メリハリのある勤務を通じてワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。



拡大図を開く

制度内容の一部をご紹介します。

産前産後休暇の有給化

産前産後休暇中は、通常の給与を全額支給しています。

育児休業

子が満1歳6ヶ月を迎えた日の翌月以降、最初の4月末日または10月末日のいずれか早い日まで最長25ヶ月間の取得が可能です。4月末日または10月末日までとすることで保育園などのならし保育にも対応しています。

育児休業取得者数

| 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|--------|--------|--------|
| 889人 | 1,019人 | 1,056人 |

育児のための短時間勤務

小学校就学後最初の4月末日まで、通常7時間勤務を「6時間」または「5時間」に短縮できます。

育児のための短時間勤務者数

| 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|--------|--------|--------|
| 229人 | 256人 | 303人 |

育児サービス経費補助

保育所等の育児サービスを職員が利用した場合その費用の一部を補助する制度です。

育児サービス経費補助利用人数

| 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|--------|--------|--------|
| 3,784人 | 3,582人 | 3,912人 |

孫誕生休暇

職員に孫が誕生した時、年次有給休暇とは別に3日間の特別休暇を付与します。年次有給休暇2日と土日を合わせて、最長9日まで連続休暇を取得できます。

ふぁみりい転勤

通常、転居を伴う異動のないエリア職員（地域限定型職員）が、家族の転勤などにより居住地の変更を希望し、会社が認めた場合、通勤可能な所属への異動を認める制度です。

ふぁみりい転勤制度利用者数

| 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|--------|--------|--------|
| 42人 | 38人 | 35人 |

介護休業

家族の介護と仕事の両立が図れるよう、通算365日の介護休業を取得することができます。

介護休業取得者数

| 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|--------|--------|--------|
| 235人 | 250人 | 250人 |

介護のための短時間勤務

家族の介護のために、通算365日を限度として、通常7時間勤務を、「6時間」または「5時間」に短縮できます。

■ **ワークスタイルの変革に向けた取組み**

多様な従業員が生き生きと活躍する組織となるためには、男性、女性を問わずすべての従業員が仕事と生活を調和できるワークスタイルへと変革することが重要との考えから、総労働時間の縮減、休暇取得の促進といった取組みを進めています。

総労働時間の縮減

日々の終業時刻期限と月間の総労働時間目標(ボトムライン目標)の設定や「早帰り日」の設定などを通じて、勤務時間の縮減に取り組んでいます。

年次有給休暇の取得推進

年間6日間の年次有給休暇を計画的に取得することをルール化した「計画公休制度」や子供の看護、学校行事、介護等のための「ワーク・ライフ・バランス休暇」「健康増進休暇」の導入等、年次有給休暇をより取得しやすくする取組みを行っています。

年次有給休暇取得率

| 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|--------|--------|--------|
| 67.7% | 64.3% | 65.9% |

男性職員の育児休業取得推進

当社では「パパトレーニング育児休業」と名付けて男性の育児休業取得を積極的に推進しています。

また、男性職員の育児参加の意識向上と、職員の子どもや家族に、会社や仕事に対する理解を深めてもらうために、2008年度より毎年職場参観日を開催しています。2014年度は日比谷・豊洲本社合わせて200名以上の子どもとご家族が参加されました。



日比谷本社



豊洲本社

在宅勤務制度

柔軟な勤務体系整備の一環として、在宅勤務制度をとりいれています。

人権の啓発

人権啓発の取組み

基本的な考え方

人権問題に対して正しい理解と認識を持ち、あらゆる場において常に相手を思いやる心を持って行動できる職員の育成に努めています。1986年に「第一生命の人権宣言(人権宣言3本の柱)」を制定しました。また、役職員の「行動規範」に人権に関わる内容を記載し、職員の人権意識の向上に努めています。

人権宣言3本の柱

- 1 第一生命は基本的人権を尊重し、法の下に自由と平等と相互扶助の心の育成に努めます。
- 2 第一生命は企業人である前に立派な社会人である職員の創造に努めます。
- 3 第一生命は企業の社会的責任を正しく理解し行動できる人材の教育に努めます。

行動規範

- 人権問題全般について正しい理解と認識を深め、基本的人権を尊重して日常業務を遂行する。
- 性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、社会的地位、障がい等を理由として差別しない。
- セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントは行わない。また、他人のこれらの行為を見逃さない。

推進体制

本社に役員・部長・課長で構成する人権啓発推進本部を置くとともに、すべての部・支社に人権啓発委員を配置し、全社の人権啓発を推進しています。

■ 人権啓発推進体制 2014年4月現在

- 人権啓発推進本部長(人事部管掌役員)
- 理事(関連本社部長等 26人)
- 事務局(関連本社課長等 21人)

人権啓発研修

人権問題を正しく理解し認識を深めて、日常の活動につなげていくためには、地道な研修の繰り返しが必要であるとの認識のもと、人権啓発に取り組んでいます。

2013年度は、全職員対象の所属別研修をはじめ、人権啓発委員研修、新入職員研修などにおいて、「同和問題」「障がい者理解」「ハラスメント防止」を中心に研修を実施しました。また、管理職人権啓発研修では近畿大学教授北口末広氏に「企業経営と人権～今日の社会状況を踏まえて～」と題し講演いただきました。



管理職人権啓発研修(日比谷本社)
北口末広氏

■ 人権啓発研修

| 実施月 | 研修名 | 参加者数 |
|-----------|-------------------|-----------------|
| 2013年4月 | 基幹職入社研修 | 149人 |
| 2013年4月 | 機関経営職候補生入社研修 | 45人 |
| 2013年5・6月 | 人権啓発委員研修 | 278人 |
| 2013年5月 | 新任部長研修 | 58人 |
| 2013年5月 | 新任管理職研修 | 150人 |
| 2013年5月 | 新任アシスタントマネジャー研修 | 157人 |
| 2013年6月 | 子会社等人権担当者研修 | 33人 |
| 2014年1月 | 管理職人権啓発研修 | 1,258人(出向者252人) |
| 2014年3月 | 新任副支社長、CS推進統括部長研修 | 36人 |
| 2014年3月 | 新規営業オフィス担当オフィス長研修 | 95人 |
| 年3回 | 所属別人権研修 | 全職員 |

■ 社外活動

当社は「東京人権啓発企業連絡会」に加盟するとともに、行政・諸団体が開催する研修会等に積極的に参加し、社内の人権啓発の取組みに役立てています。

■ セクハラ・パワハラ防止への取組み

所属別人権研修など諸人権研修において「セクハラ防止」「パワハラ防止」研修を実施し、未然防止に努めています。
 また、全役職員が携帯する「ビジョン&ルール」や各種マニュアルに、セクハラ・パワハラ防止の方針・取組みおよび相談受付窓口を掲載し、周知を図っています。
 特にセクハラ相談窓口には女性担当者3人を配置して、安心して相談できる体制を整え、迅速かつ適切な対応を行っています。
 また、相談者等のプライバシーの保護の徹底と相談・協力等を理由に不利益な取扱いを受けない旨定め、周知・啓発しています。

働きやすい職場づくり

職員満足度の把握

職員満足度(ES)の現状と課題を把握し解決策を検討するために、2003年度よりES調査を実施しています。課題の抽出とその解決策の実施により、より働きやすい職場作りに取り組んでいます。

キャリア支援デスク

職員の人材価値向上に向けて、キャリア形成に関するさまざまな相談に対応するため、専門スキルを持ったキャリアアドバイザーが相談者本人の自立的な解決を促すことを目的に適切なアドバイスを行い、職員のキャリア開発をサポートしています。

社内コミュニケーション

■ ネットワーク社長室

社長と職員をダイレクトに結ぶ仕組みとしてイントラネットを活用した「ネットワーク社長室」を開設しています。経営層の考えや創立記念日等の社長講話を「メッセージ」、「公式スピーチ」として全社へ知らせるなど、経営ビジョン共有に向けた運営を行っています。

職員は日ごろの業務で感じた疑問や気付きを社長へ伝えることもでき、その回答も全社へフィードバックされるなど「双方向コミュニケーション」を実現しています。

■ 役員と語る

経営層が「職員の声」に真剣に耳を傾ける場として、「役員と語る」を実施しています。

これは、全国の支社や本社各部へ各役員が足を運び、さまざまな経営課題についてその背景や考え方を職員と共有するとともに、職員からの質問や意見を経営層が真正面から受け止める場ともなっています。こうしたダイレクトな対話を通じて、社内コミュニケーションの活性化、一体感のある活気あふれる組織づくりに努めています。



知の共有化

■ チームワーク活動

全国の拠点に在籍する生涯設計デザイナーは、「チーム」に所属し、チームごとに営業上のノウハウの共有や新人育成に取り組んでいます。このチーム単位の小集団活動をより活性化すべく、1993年より取り組んでいるのが「チームワーク活動」です。「チーム員全員が参画し、主体的に創意工夫する」「協力しあい、励ましあい、学びあうことでともに成長する」ことをコンセプトに活動を展開しています。

■ 私の生涯設計提案

生涯設計デザイナーによるコンサルティングやサービス活動の好事例を全社で共有し、活動・提案スキルのレベルアップを図ることを目的として「私の生涯設計提案」を運営しています。お客さまお一人おひとりの生涯設計にあわせたコンサルティングを踏まえた販売好事例を全社で共有することにより、お客さま視点のコンサルティング提案を实践でき、お客さまから信頼される生涯設計デザイナーを多数育成すべく取り組んでいます。

■ 【採用・育成・コンサルティング】好取組研究会

生涯設計デザイナーの人財育成は、特に入社後2年間の教育が鍵を握ります。その効力を高めるには、実践研修室・営業オフィス・支社といった育成を担う組織が、確実に全社統一のプログラムを実施するとともに、相互協力しながら、独自の創意工夫を加えることが重要となります。この工夫事例のベンチマークの場として「【採用・育成・コンサルティング】好取組研究会」を毎年実施しています。これまでも、数々の取組内容が全国で共有化されるとともに、標準化され全社運営にも反映されてきました。

■ VC(Value Creation)活動

業務の効率化や、既存業務の絶対量削減に向けた取組みを強化することで、より付加価値の高い業務へ取組める体制を構築することを目的に「VC(Value Creation)活動」を2014年度より実施しています。このVC活動を通じて、職員一人ひとりが活きたPDCAを回していくことで、個人のやりがいや成長実感につながるとともに、当社グループの成長・DSR経営実現に寄与すると考え、全所属・全職員で取り組んでいます。

労働組合との関わり

第一生命労働組合は、内勤職員および営業職員が組合員となるユニオンショップ制を採用しており、同組合の組合員の条件に該当する人数は50,700人(2014年4月1日現在)です。

会社と組合は、より豊かで明るい生活の実現、やりがい・働きがいのある職場づくりのために、各種協議会を通じて対話を重ね、両者が活発に意見交換しています。

職員の心と体の健康

○ 職員の心と体の健康

基本的な考え方

当社では、健康を望むお客さまの気持ちに添っていき社会的責任を果たすためには、グループ役職員自身が健康医療に高い関心を持つ必要があるとの認識のもと、健康増進を重要な経営課題と位置づけています。職員の意識向上が職員の健康増進・生活習慣病予防の成果として現れることを目的に、各種取組を実施しています。具体的な取組みとしては、①グループ健康宣言、②社内PDCA体制の構築、③生活習慣改善取組、④健康増進キャンペーン、⑤禁煙取組などです。

これら健康増進の取組みが評価され、当社は2013年7月に厚生労働省主催の「第2回 健康寿命をのばそう！アワード」において、厚生労働省健康局長優良賞を受賞しました。

「健康寿命をのばそう！アワード」とは、企業・団体・自治会等において、Smart Life Project[※]が掲げる3つのテーマ（適度な運動・適切な食生活・禁煙）を中心に、健康増進、生活習慣病の予防への貢献に資する優れた啓発・取組活動に対する表彰制度です。

Smart Life Project WEBサイト



第2回健康寿命をのばそう！アワード表彰式 中央は「いきいき健康大使」を務める平原綾香さん

グループ健康宣言・社内PDCA体制の構築

当社では、2011年7月に、「第一生命グループ健康宣言“いきいきダイイチ110”」を発表し、2013年4月には、「第一生命グループ企業行動原則」に「健康増進」を追記するとともに「健康増進基本方針」を新たに制定しました。さらに社長直轄の「DSR推進委員会」傘下に「健康増進推進専門委員会」を設置し、「健康経営」を強力に推進しPDCAを回しています。

※DSR: Dai-ichi's Social Responsibility (第一生命グループの社会的責任)

第一生命の健康経営推進の全体像



※一生涯のパートナーWith You プロジェクト: お客さま本位を追求する国内成長戦略

生活習慣改善取組(健診の徹底等)

定期健康診断後の再検査(以下、二次健診)の受診勧奨の徹底、健康保険組合が実施しているメタボ取組の特定健診・特定保健指導を会社として全面的にバックアップすることで、定期健康診断有所見率の低下に取り組んでいます。その結果、定期健康診断有所見率※は男性・女性とも3年連続低下しており、職員の健康実態は確実に改善してきています。

また、各種がん検診の受診勧奨にも力を入れており、特に乳がん検診はマンモバスを全国約320ヶ所に走らせることにより全国平均の倍近い約40%の受診率となっています。なお、当社の乳がん検診では、毎年30名前後の早期発見に繋がっています。

※有所見率: 健康診断の結果「要受診」「要再検査」「要精密検査」「治療中」と判定された人数/受診者総数

男女別有所見率(法定項目のみ)

| | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|----|--------|--------|--------|
| 男性 | 63.5% | 62.8% | 60.7% |
| 女性 | 59.1% | 57.3% | 56.1% |



全国を走るマンモバス

健康増進キャンペーン

毎年秋に、生活習慣改善のきっかけ作りとして「健康増進キャンペーン」を実施しています。本キャンペーンは会社・健康保険組合・労働組合が一体となって実施しており、参加者も2010年度の約4,000名から2013年度までに約6,000名規模にまで拡大しています。その他にも、お子さま職場参観日「親子de運動遊び&食育セミナー」、「キレイな姿勢と歩き方」など職員向けの健康セミナーを開催し、職員の健康増進に積極的に取り組んでいます。



親子de運動遊び&食育セミナー



キレイな姿勢と歩き方セミナー

禁煙取組

毎月22日を「禁煙の日」と制定し、本社事業所の喫煙室一部閉鎖や禁煙の重要性を呼びかけるポスターを掲示するなど、禁煙の啓発活動を行っています。また、毎年1月には禁煙キャンペーンを実施し、喫煙率低下に向けた取組みをしています。これらの取組みにより毎年約190名が禁煙に成功しています。また、禁煙外来の自己負担額の費用補助を上限2万円に増額し、禁煙を希望する職員への支援を進めていきます。



全社に掲示している「禁煙の日」ポスター



閉鎖する喫煙室に掲げる案内板